CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: RUBIELA BRICEÑO BECERRA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.098.621.853
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de Inicíación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, iPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que exista entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1098621853

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

1098621853



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____



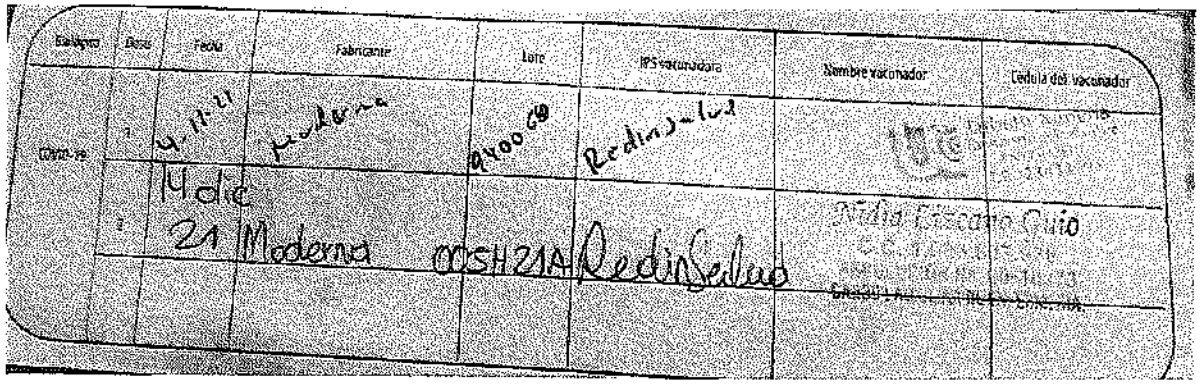
MiVacuna
Covid-19
www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Rosela
Apellidos: Bacca Bacca
Documento de identidad: C.C. X Pasaporte PEP Otro Cual
No. 1098611853
Fecha de nacimiento: Día 17 Mes 08 Año 1986



Esquema	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cedula del vacunador
Completo	1	24-11-21	Moderna	034006	Redimsalud	[illegible]	[illegible]
	2	Mdic 21	Moderna	003H21A	RediSalud	[illegible]	[illegible]

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Robeda Briceno Becerc Cedula: 1098621853

Cargo:_____Centro de Costo: _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Robeda Briceno Becerc

C.C 1098621853



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LAUDITH DONADO QUINTERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.354.751
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102354751

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan

los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado esta contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102354251



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se

relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO**: Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102354251

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para

los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102359751



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.
VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.
PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.
VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.
VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

TRABAJADOR: Jawith D G



INDICE DERECHO

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** 1102354971

Nombre: _____ **CC:** 1102354971

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Lavdith

Apellidos: Donado Quintero

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál

No. 1102354751

Fecha de nacimiento: Día 29 Mes 07 Año 1987

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	21109121	Astrazeneca	PWA0073	mta Nit.900876811-6	Elizabeth Carrillo Cadena	63.366.176
	2						
			Prox 14 Dic				

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: laudith dorado **Cedula:** 1102354751

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C 1102554751



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: MARTHA ISABEL GARCIA JAIMES
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63.451.943
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DI.
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63451943 Flblanca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades *también* señaladas *arriba. Dentro* de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 63451943 Florida



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a **EL EMPLEADOR** para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 63451943 Fl bbnca

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63451943 F/bianca



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

63493443 Floridablanca

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Martha Isabel

Apellidos: García Jaimes

Documento de identidad: C.C. X T.I. ☐ Pasaporte ☐ PEP ☐ otro ☐ cuál: ☐

No. 63451943

Fecha de nacimiento: Día 01 Mes 05 Año 1981

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	8 Sept 2021	PFIZER	3107	Colmena	Roberto Ximena Zapata Monsalve ENFERMERA TP. 1234339928	
	2	DIC 2021	PFIZER	FJ 8753	BUANÉ	DIC	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Martha Isabel García **Cedula:** 63451949

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Calzado		41
	Uniforme		S-L

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Martha García

C.C 63 451 943



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: FANNY LEON ESPINOSA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.351.457
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de Iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, iPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa
cc 1102351457

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa.
cc. M02351457

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO**: Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa.
CC. 1102351457.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modificó el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa.
cc. 1102351457

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Fanny Leon Espinosa
1102351457.

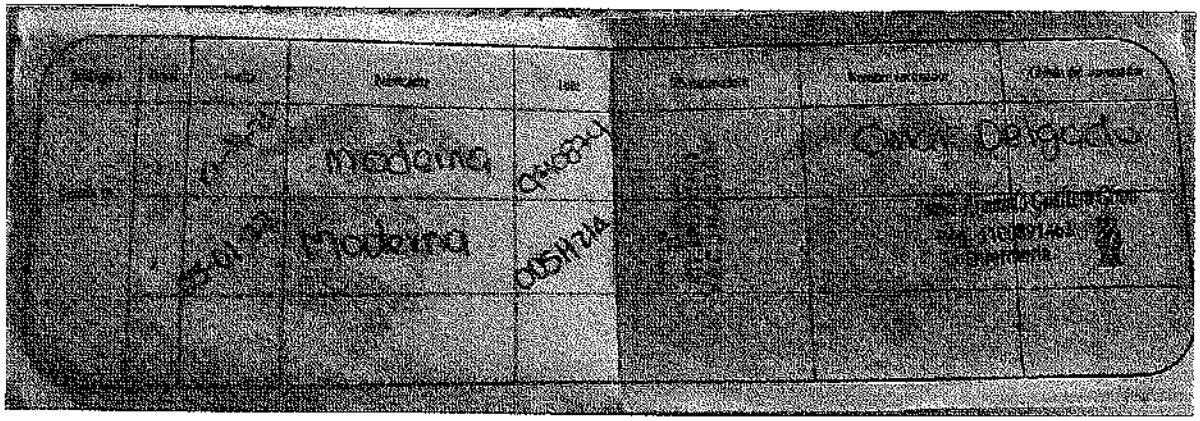


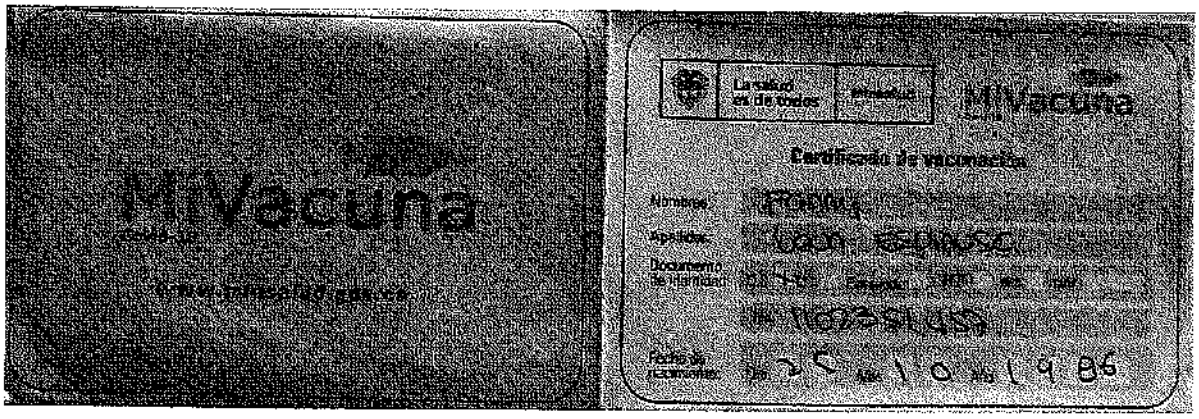
INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____


Fiebre Amarilla


MiVacuna
www.mivacuna.gob.co
MiVacuna
Certificado de vacunación

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Fanny León Espinosa **Cedula:** 1102351457

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

X Fanny León Espinosa

C.C 1102351457



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: MARTHA CECILIA PARRA PEÑA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.541.469
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
CC. 37541164 P/a



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capitulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
CC. 37511464 P/A

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37541469

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAPO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESÍMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Martha Parra
cc. 37541464 P/a

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales Indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Martha Parra
37541469 P tu



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Martha cecilia

Apellidos: parra pena

Documento de identidad: C.C. T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 37541469

Fecha de nacimiento: Día 20 Mes 01 Año 1974

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	29 oct 2021	COVID-19 Vaccine AstraZeneca Lot ABY0165			Daisy Astrid Sanabria Borjas	
	2	11-11-21	Astrazeneca	ABY0165		Omar Alfonso Delgado Alfaro Auxiliar en enfermería	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Martha Cecilia Parra **Cedula:** 37541469

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Martha Parra

C.C 37541469



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: BLANCA NIEVES CHACON
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.005.334.354
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc. 1005334354

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

TRABAJADOR:

Blanca chacón

cc. 1005334354

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

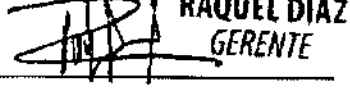
sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de las sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc.1005334354



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Blanca chacón
cc.1005334354

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (16) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Blanca chacón
1005334364



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Blanca Nieves.

Apellidos: Chacon

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1.005.334.354

Fecha de nacimiento: Día 07 Mes 02 Año 1993.

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	5/10/21	Janssen	ZJB721A	Redimed	Lisbeth Ximena Tarazona Monsalve ENFERMERA T.P. 1234339928	
	2						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Blanca Nieves Chacon Cedula: 1005334354

Cargo:_____Centro de Costo: _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		L
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Blanca Chacon

C.C 1005334354



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: MARY LUZ AYALA GUTIERREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617597
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:
Mary Luz Ayala G
cc. 37617597



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 Ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y maniputación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

x Mariela Ayala G
cc. 37'617.597 P7A

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 37617997 PTA

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 39'617 897 PTA

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

TRABAJADOR:



INDICE DERECHO

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

COVID-19 Vaccine AstraZeneca Lot ABY0165

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Mary Luz
Apellidos: Ayala Gutierrez
Documento de identidad: C.C. C.E. Pasaporte PEP otro cuál:
No. 39.617.397.
Fecha de nacimiento: Día 10 Mes 10 Año 1967

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	29-09-21	Astrazeneca	ABY0165	NIT. 800098145-5 VACUNACIÓN	James Armando Gualtero Giron Reg. 1100891463 Enfermería	
	2	16-11-21	AstraZeneca	FA4025	[illegible] VACUNACIÓN		
	1	18 MAR 2022	Pfizer	BUSI1TE	clinica pta	James Armando Gualtero Giron Reg. 1100891463 Enfermería	

Salud Salud Total
Pension Porvenir.

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Mari Luz Ayala **Cedula:** 37617542

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		L
	Calzado		35

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C 37617597 PTA



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: YADIRA ANGELICA URIBE MANTILLA
Documento de Identidad: Tipo: CC Número: 1.102.363.270
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yadira Angelica Uribe.
cc. 1102363270

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan

los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Ésta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

thelma angelica cube
cc. 1102363270



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se

relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 1102363270

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para

los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Madra Angelica Uribe
cc. 1102363270



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Yadvanedra Uribe
1102363720



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Yadira angelica

Apellidos: Ortiz mantilla

Documento de identidad: C.C. X T.I. ___ Pasaporte ___ PEP ___ otro ___ cuál: ___

No. 1102 363 270

Fecha de nacimiento: Día 08 Mes 04 Año 1990

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	02-6-21	Moderna	005021A		James Armando Gualtero Giron Reg. 1100891463 Enfermería	
	2	30-8-21					

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Yara Angelica Uribe Mantilla **Cedula:** 1102363270

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Yadira Angelica Uribe

C.C 1102363270



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: YESICA YURLEY LOZANO SEQUEDA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.005.152.971
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anormalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano
cc. 1005152971

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni al pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano
CC. 1005152971

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 86, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

cc. 1005752977



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano
cc. 1005.752.977

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine. **PARÁGRAFO:** El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yesica Lozano

CC. 1005.152.971

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Yesica Yurley

Apellidos: Lozano Segedo

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál: _

No. 1'005.152.971

Fecha de nacimiento: Día 15 Mes 04 Año 2003

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	11-10-2021	Janssen	20UF218	Clínica ofa	Yaritza Paola Aranda Vásquez Reg. 1102375712 Enfermería	
	2						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Yesica Lozano Segueda Cedula: 1005152971

Cargo:_____ Centro de Costo: _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Yesica Lozano Segueda

C.C 1005152971



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LESLY KATHERINE SIERRA RIVERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.005.335.906
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de Iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

xLesly Sierra
cc. 1005335906

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82,5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17,5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yeisy Sierra
cc. 1005335906



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se la solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
***NIT*: 901.371.354-1**

TRABAJADOR:

Hesly Sierra
cc.1005335906

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lesly Sierra
cc. 1005335906



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

+Lesly Sierra
1005335906



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: LESLY KATHERINE

Apellidos: SIERRA RIVERO

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál

No. 1005335906.

Fecha de nacimiento: Día 11 Mes 06 Año 1993

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	07 SEP 2021	PFIZER.	3102580	CLINICA P/TA.	ADRIANA SOLANO.	
	2	28-11-21	Pfizer	FH8086	Clinica Piedecuesta	James Armando Gualtero Giron Reg. 1100891463 Enfermería	

1

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Lesly Katherine Sierra **Cedula:** 1.005.335.906

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

x Lesly Sierra

C.C. 1005335906



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ALBINA SANTAMARIA JEREZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37618287
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jerez
CC. 37618281

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concamiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Jorez
cc. 37618281

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37618284

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Perez

CC. 37618281



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Albina Santamaria Perez
37618281



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Albina

Apellidos: Santamaría Jerez

Documento de identidad: C.C. X T.I. ☐ Pasaporte ☐ PEP ☐ otro ☐ cuál ☐

No. 37618283

Fecha de nacimiento: Día 21 Mes 03 Año 1983

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	01/04/21	JANSSEN	2138421A	E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA Trabajamos por tu salud VACUNACIÓN	[illegible]	37616340
	2						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Albina Santamaria **Cedula:** 37618287

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Albina Santamaria Perez

C.C 37618287



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ C.C. N.º: 28.496.377**
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LUZ MARINA BELLO DIAZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.368.676
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello Diaz
cc. 1102368676

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello D

CC. 1102368696



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello D

cc. 1102368676

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modificó el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Marina Bello D

cc. 1102368676



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Luz Mamá Bello D
1102368676



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Certificado Digital de Vacunación contra SARS-CoV-2 (Covid-19)

Colombia

COVID-19 VACCINATION CERTIFICATE - COLOMBIA

Nombres y apellidos / Full name

LUZ MARINA BELLO DIAZ

Tipo de identificación / ID Type

CC

Número de identificación / ID Number

1102368676

Fecha nacimiento / Date of birth

17/07/1991

País nacimiento / Country of birth

CO-COLOMBIA

Número de contacto (celular) / Phone number

3108611553

Correo electrónico / e-mail

sierrayeison500@gmail.com

Datos de vacunación / Vaccination detail

Dosis / Dose number

Única

Lote / Vaccine Batch

203F21A

Vacuna / Vaccine

JANSSEN PHARMACEUTICA

Centro vacunador / Administering Center

PIEDECUESTA RED INTEGRADA SALUD COLOMBIA IPS S.A.S REDINSALU...

Fecha de aplicación / Date of Vaccination

06/10/2021

País de vacunación / Country of Vaccination

CO-Colombia

Sello digital / Digital Stamp

En cola / In queue

Fecha de emisión del documento / Document issued

17/02/2023

Línea de ayuda / Help line : 192 - soportemivacuna@minsalud.gov.co

El Ministerio de Salud y Protección Social certifica que los datos aquí dispuestos fueron extraídos del Sistema de Información PAIWEB del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI.

Este Certificado Digital de Vacunación acredita que la persona identificada ha recibido las dosis de la vacuna contra el SARS-CoV-2 (Covid-19) aquí descritas.

Para validar la autenticidad de este documento, por favor escanee el código QR que debe abrir la página

Ver certificado en MiVacuna

The Ministry of Health and Social Protection certifies that the information in this document was extracted from PAIWEB, according to the Wide Program of Inmunization - PAI (by its acronym in spanish: Programa Ampliado de Inmunización)

This Digital Certificate of Vaccination certifies that the holder of this document has received the doses of the SARS-CoV-2 (Covid-19) vaccine as it is described here.

To validate the authenticity of this document, please scan the QR code that should open the page

View certificate in MiVacuna

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Luz Marina Bello Diaz **Cedula:** 1102368676

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

x Luz Marina Bello,

C.C 1102368676



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ANAI TORRES BARAJAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.544.431
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra **el TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Anai Torres Barajas
CC. 37544431 Pte

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana Tovar Burgos
CC. 37544431 PTQ

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Anai Torres Barajas
cc. 37544431 Ptg

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. **EL TRABAJADOR** no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Angi Torres Baraja
CC. 37544431 PTQ

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: **EFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Ana Tolics Bajaja
37594431 Pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Certificado Digital de Vacunación Colombia

COVID-19 VACCINATION CERTIFICATE - COLOMBIA

Nombres y apellidos / Full name

ANAI TORRES BARAJAS

Tipo de identificación / ID Type

CC

Número de identificación / ID Number

37544431

Fecha nacimiento / Date of birth

18/09/1978

País nacimiento / Country of birth

CO-COLOMBIA

Número de contacto (celular) / Phone number

Correo electrónico / e-mail

Datos de vacunación / Vaccination detail

Dosis / Dose number

Única

Lote / Vaccine Batch

203F21A

Vacuna / Vaccine

JANSSEN PHARMACEUTICA

Centro vacunador / Administering Center

PIEDECUESTA CLINICA PIEDECUESTA

Fecha de aplicación / Date of Vaccination

04/10/2021

País de vacunación / Country of Vaccination

CO-Colombia

Sello digital / Digital Stamp

En cola / In queue

Fecha de emisión del documento / Document issued

13/02/2023

Línea de ayuda / Help line : 192 - soporteinvacuna@minsalud.gov.co

El Ministerio de Salud y Protección Social certifica que los datos aquí dispuestos fueron extraídos del Sistema de Información PAIWEB del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI.

Este Certificado Digital de Vacunación acredita que la persona identificada ha recibido las dosis de la vacuna contra el SARS-CoV-2 (Covid-19) aquí descritas.

Para validar la autenticidad de este documento, por favor escanee el código QR que debe abrir la página

Ver certificado en MiVacuna

The Ministry of Health and Social Protection certifies that the information in this document was extracted from PAIWEB, according to the Wide Program of Inmunization - PAI (by its acronym in spanish: Programa Ampliado de Inmunizacion)

This Digital Certificate of Vaccination certifies that the holder of this document has received the doses of the SARS-CoV-2 (Covid-19) vaccine as it is described here.

To validate the authenticity of this document, please scan the QR code that should open the page

View certificate in MiVacuna

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Ana Torres Barajas **Cedula:** 37544431

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		XL
	Calzado		39

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Ana Torres Barajas

C.C 37544431 Ptg



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: 901.371.354-1

Datos del empleado: HERMINDA QUINTERO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63442924
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
CC 63442924



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ GERENTE

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
cc. 63442924

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Herminda Quintero
cc. 63 442 924

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que pueden ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Hermindo Quintero
cc. 63442924



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Hermida Quinteto

CC.

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud | MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Herminda Quintero

Apellidos:

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 63442924

Fecha de nacimiento: Día 10 Mes 04 Año 1967

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
)-19	1	11/08/21	moderna	0550 21A	E.S.E. CLÍNICA GUANÉ VACUNACIÓN - COVID 19	Auxiliar de Enfermeri C.C. 63475898	
	2	11/09/21	Moderna	039901	E.S.E. CLÍNICA GUANÉ VACUNACIÓN - COVID 19	Alba Faria	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Hermina Quintero **Cedula:** 63442924

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Hermina Quintero

C.C 63442924



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: MATILDE LEON ROJAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63307043
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63307043 Mga

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIA.
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 63307043

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

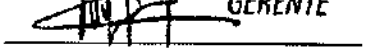
sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63307043 BGA

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 63307043.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

1063307643. BTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombres	Sexo	Edad	Fabricante	Lote	Observaciones	Nombre responsable	Cédula del vacunador
		11/04/21	Pfizer	FC6802		Jaime Pedro Arenas Pérez Reg. 1003847112 Enfermero	
		30/04/21	Pfizer			Omar Delgado	
		2/06/21	Pfizer	FC6823	Quinta Piedracielo	Andrea López Jefe de Enfermería Reg. 1098765432	

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

Ministerio de Salud y Protección Social | República de Colombia

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Mahide
Apellidos: León Rojas
Tipo de documento de identidad: CC ✓ TI Pasaporte CE PEP PPT
No. 63.304.043
Fecha de nacimiento: 05 / 07 / 1964

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Matilde Leon Rojas **Cedula:** 63307043

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		39

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C 63307043 Bga



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: PABLO EMILIO RONDON RODRIGUEZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 91235141
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo E Rondon Rodriguez
CC. 91·235·141 Bmanga

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se adara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

TRABAJADOR:

Pablo E Quintero Quintero
CC. 91-535-141 Blanco

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

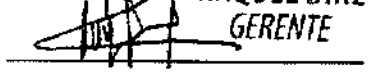
sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pedro E. Ordaz Rodriguez
CC. 91-235-141 Bolívar



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Pablo E. Duran Rodriguez
CC. 91.235.141 Bga



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral **EL TRABAJADOR** se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Pablo E Rubio Rodriguez
91-235-141 -Bucaramanga



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Pablo Emilio
Apellidos: London Rodriguez
Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:
No. 91235141
Fecha de nacimiento: Día 28 Mes 11 Año 1964

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	15 Junio 2021	Astrazeneca	ABX 6491	Gestionar Bienestar Hcapacitos	Martha Lucia Solano S. Auxiliar de Enfermería Res. 002353	1102548477
	2	16 sep 2021	Astrazeneca	NKO 155	Gestionar bienestar		" 37946663
	1	20 Octubre	Astrazeneca	NMO 219	Projection Life	Projection Life Colombia ERICA LORENA VASQUEZ CALVIS Auxiliar de Enfermería C.C. 1.098.708.430 - Reg. 0238047	

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Pablo Emilio

Apellidos: Rondon Rodriguez

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 91235141

Fecha de nacimiento: Día 28 Mes 11 Año 1964

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	4	01-06-22	COVID-19 Vaccine (Vero Cell), Inactivated	B202108115 2022-08-14	Clinica Piedecuesta	Andrea López. 9 Auxiliar de Enfermería Reg. 1003589765	
	5						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Pablo emilio Pandan **Cedula:** 91235141

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		L
	Calzado		39

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

x _____

C.C 91.235.141



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ADRIANA PATRICIA FLOREZ CORONADO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 28.054.818
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, vídeo o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Florez
CC. 28.054.818

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Florez
cc.28.054.818



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Florez
cc. 28-054-818

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DECIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Adriana Florez
cc.28.054.818

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mi el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Adriana Florez
98.054.818



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Adriana Patricia

Apellidos: Florez Coronado

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 28054818

Fecha de nacimiento: Día 27 Mes 12 Año 1981

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	24-7-21	Janssen	ZHA214	Clínica [illegible]	Yaqueth Cabrera C. Enfermería	
	2	22-8-21	Janssen	ZJA615	[illegible]	Yaqueth Cabrera C.C. 33553359 Auxiliar de Enfermería	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Adriana Patricia Florez **Cedula:** 28054818

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		L
	Calzado		39

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Adriana Florez

C.C 28.054.818



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: ERICA MARCELA MORA ROZO
Documento de identidad: Tipo: **CC** Número: **1.094.366.898**
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: **(DIA/MES/AÑO) 20/02/2023**
Fecha de terminación de labores: **(DIA/MES/AÑO) 31/03/2023**

Entre los suscritos a saber de una parte **el EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:
Erica Marcela Mora Rozo
cc. 1094366898

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concernlente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yerica Marcela Flora Rojo
cc. 1094366898

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecarán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yelica Marcela Mora Ruiz
cc. 1094366898

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAPO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ GERENTE

TRABAJADOR: Jessica Marcela Mora Ruiz

cc 1094366898

INDICE DERECHO

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Hilda Marcela Abril Paz
1094366898

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud | MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Erica Marcela

Apellidos: Mora Rojo

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1094366898

Fecha de nacimiento: Día 17 Mes 02 Año 1987

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	15-10-20	Fausel	NH0 302	Cundurse Ips	Diana Carolina Serrano	1018475117
	2	10-11-20	Pfaizer	2912 584	Fos cal	Karen J Ortega	1095826199

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Erika Marcela Mora **Cedula:** 1094366898

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme	Verde	24
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Erica Marcela Mora

C.C 1094366898



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LUISA FERNANDA ACEVEDO CAMARGO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.095.938.031
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luisa Acevedo
CC. 1095938031



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades *también señaladas arriba*. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el Incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luisa Acevedo
CC. 1095938031



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

TRABAJADOR:

cc.

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1
TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

INDICE DERECHO

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

TRABAJADOR: Luisa Fracedo

cc. 1095938031

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

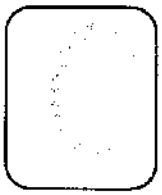
RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Luisa Acevedo
C.C 1095938031



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Certificado Digital de Vacunación contra SARS-CoV-2 (Covid-19)

Colombia

COVID-19 VACCINATION CERTIFICATE - COLOMBIA

Nombres y apellidos / Full name

LUISA FERNANDA ACEVEDO CAMARGO

Tipo de identificación / ID Type

CC

Número de identificación / ID Number

1095938031

Fecha nacimiento / Date of birth

25/09/1994

País nacimiento / Country of birth

CO-COLOMBIA

Número de contacto (celular) / Phone number

Correo electrónico / e-mail

Datos de vacunación / Vaccination detail

Dosis / Dose number

Única

Lote / Vaccine Batch

204F21A

Vacuna / Vaccine

JANSSEN PHARMACEUTICA

Centro vacunador / Administering Center

PIEDECUESTA CLINICA PIEDECUESTA

Fecha de aplicación / Date of Vaccination

21/04/2022

País de vacunación / Country of Vaccination

CO-Colombia

Sello digital / Digital Stamp

En cola / In queue

Fecha de emisión del documento / Document issued

15/02/2023

Línea de ayuda / Help line : 192 - soporteinvacuna@minsalud.gov.co

El Ministerio de Salud y Protección Social certifica que los datos aquí dispuestos fueron extraídos del Sistema de Información PAIWEB del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI.

Este Certificado Digital de Vacunación acredita que la persona identificada ha recibido las dosis de la vacuna contra el SARS-CoV-2 (Covid-19) aquí descritas.

Para validar la autenticidad de este documento, por favor escanee el código QR que debe abrir la página

Ver certificado en MiVacuna

The Ministry of Health and Social Protection certifies that the information in this document was extracted from PAIWEB, according to the Wide Program of Immunization - PAI (by its acronym in spanish: Programa Ampliado de Inmunizacion)

This Digital Certificate of Vaccination certifies that the holder of this document has received the doses of the SARS-CoV-2 (Covid-19) vaccine as it is described here.

To validate the authenticity of this document, please scan the QR code that should open the page

View certificate in MiVacuna

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Maria Luisa Acevedo **Cedula:** 1095938031

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Luisa asevedo

C.C 1095938031



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: MARIELA ACEVEDO DIAZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63.486.952
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, vídeo o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o vídeo que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mariela Acevedo Díaz
CC. 63486952B



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde esté prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

YmarielaAcevedoDiaz
CC 63486952 B



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

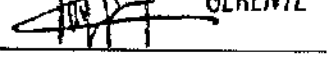
sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin qué éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 86, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberé devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mariela Acevedo Diaz
cc. 63486952 B



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Mariela Acevedo Díaz
cc. 63486952 D



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Maiela Acevedo Diaz
1098695218



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Certificado Digital de Vacunación contra SARS-CoV-2 (Covid-19)

Colombia

COVID-19 VACCINATION CERTIFICATE - COLOMBIA

Nombres y apellidos / Full name

MARIELA ACEVEDO DIAZ

Tipo de identificación / ID Type

CC

Número de identificación / ID Number

63486952

Fecha nacimiento / Date of birth

18/07/1971

País nacimiento / Country of birth

CO-COLOMBIA

Número de contacto (celular) / Phone number

Correo electrónico / e-mail

Datos de vacunación / Vaccination detail

Dosis / Dose number

Primera	-	-	-

Lote / Vaccine Batch

055D21A	-	-	-

Vacuna / Vaccine

MODERNA SWITZERLAND GMBH	-	-	-

Centro vacunador / Administering Center

PIEDECUESTA CLINICA PIEDECUESTA	-	-	-

Fecha de aplicación / Date of Vaccination

05/08/2021

El Ministerio de Salud y Protección Social certifica que los datos aquí dispuestos fueron extraídos del Sistema de Información PAIWEB del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI.

Este Certificado Digital de Vacunación acredita que la persona identificada ha recibido las dosis de la vacuna contra el SARS-CoV-2 (Covid-19) aquí descritas.

Para validar la autenticidad de este documento, por favor escanee el código QR que debe abrir la página

Ver certificado en MiVacuna

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Mariela Acevedo Diaz **Cedula:** 63486952

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Mariela Acevedo Diaz

C.C 63486952 B



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: HAYDEE JIMENEZ ROA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.362.759
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeña su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez
CC. 1.102362759

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T, modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ GERENTE

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez

cc. 1102362769

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

X Haydee Jimenez
cc. 1102362759

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez
cc. 1102362759

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los Instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

TRABAJADOR:

Haydee Jimenez
1102362759



INDICE DERECHO

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	15-02-23	Sinovac	C2021 09193	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS FLORIDABLANCA VACUNACIÓN	Mary Juliana Mesa C. Aux. Enfermería	C.C. 1.098.630.412
	2		2da dosis 16 Marzo - 2023				

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Haydee

Apellidos: Jimenez Roa

Documento de identidad: C.C. T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1.102.362.759

Fecha de nacimiento: Día 01 Mes 01 Año 1990

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Haydee Jimenez Roa **Cedula:** 1.102.362.759

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		L
	Calzado		35

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

x Haydee Jimenez

C.C 1102362759



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: XIMENA TORRES MENDOZA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.376.640
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres M.
cc. 1102376640

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni al pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ
GERENTE

TRABAJADOR:

Ximena Torres M.
cc. 1102376640

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres M
cc. 1102376640

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con ésta, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por asi acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ximena Torres M.
cc. 1102376040

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Ximena Torres M
1102376690

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Ximena

Apellidos: Torres Mendoza

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1102376640

Fecha de nacimiento: Día 09 Mes 03 Año 1995

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	05-10-21	Janssen	203F21A	VACUNACIÓN		Yaritza Paola Aranda Vásquez Reg. 1102375712 Enfermería
	2						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Ximena Torres Mendoza Cedula: 1102376640

Cargo:_____ Centro de Costo: _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

x Ximena Torres M

C.C 1102376640



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: AURA MARIA VILLAMIZAR SANCHEZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.349.495
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonia, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Aura Maria Villamizar
cc. 1102349495



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC:_____
Nombre: _____ CC:_____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

x Ana María Ordoñez
cc. 1102 349495

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana María Urbano
cc. 1102 349495

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

x Ana María Villamor
cc. 1102 349 495

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el Inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Ana María U.S.
1102 349495



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: AURA MARIA

Apellidos: VILLAMIZAR SANCHEZ

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1102349495

Fecha de nacimiento: Día 19 Mes 04 Año 1986

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	30 AGOSTO 2021	MODERNA	3000960	RED SALUD	Pamela E. Naranjo Vidal Enfermera Jefe RUN 24256	
	2	22/11/21	Moderna	040877	Redsalud	Lisbeth Ximena Tarazona Monsalve ENFERMERA	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Ana Maria Villamizar **Cedula:** 1102349495

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		35

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Ana Maria Villamizar

C.C 1102 349495



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: MARIA ALEXANDRA SANCHEZ PORRAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.615.166
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:
RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:
M/a Alexandra S
CC. 37 615166 pfg

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

TRABAJADOR: Ma Alexandra S P

cc. 37615166 ptg

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC:_____
Nombre: _____ CC:_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 86, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a **EL EMPLEADOR** para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por **EL EMPLEADOR. PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIA
GERENTE

TRABAJADOR: Alexandra sp

cc. 37615166 pta

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑIA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Alexandra Sp
cc. 37615766 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al **EMPLEADOR** para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

+ Mª Alexandra SP
· 37615166 p+q



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Maria alexandra
Apellidos: Sanchez porras
Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:
No. 37 615 166
Fecha de nacimiento: Día 09 Mes 01 Año 1980

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	23-8-21	Moderna	3004960	Clínica El Prado Piedecuesta S.A. NIT. 800080749-4 VACUNACIÓN	James Armando Gualtero Giron. Reg. 1100891463 Enfermería	
	2						
		20-Sep-21					

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: MARIA ALEXANDRA
Apellidos: SANCHEZ PORRAS
Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:
No. 37615166
Fecha de nacimiento: Día 09 Mes 01 Año 1980

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	23 agosto 2021	MODERNA	0600-21A	Clinica Piedecuesta	James Gualtero	James Gualtero
	2	21-10-21	moderna	940069	Clinica pta	Omar	Delgado

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: María Alexandra Sanchez **Cedula:** 37615166

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Calzado		39

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C 37615166 pta



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: LINA MARCELA ARENAS SANTAMARIA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.860.589
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lina Marcela Arenas
CC. 37 860 589

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ina Marcela Arenas
CC. 37860589



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Lina Marcela Arenas
CC. 37 860 589

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL D.
GERENT.

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ana Marcela Arenas
CC. 37860589



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Lina Marcela Arenas
37860589



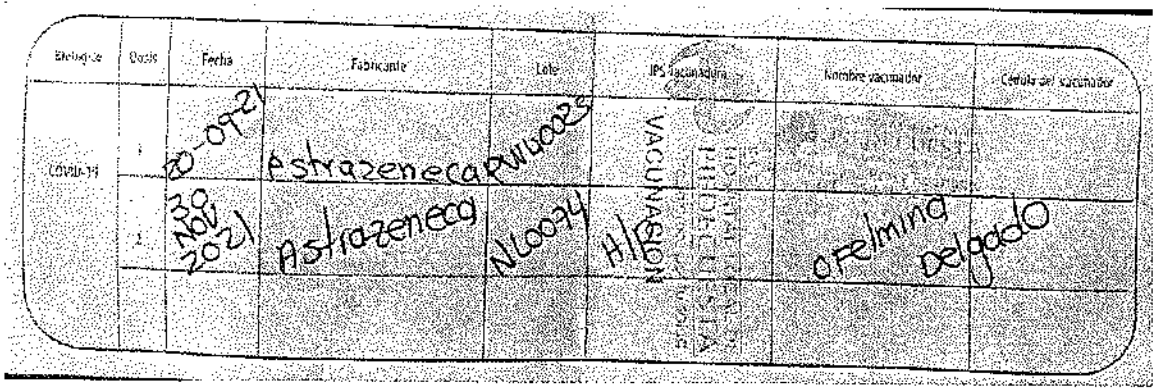
INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____


MiVacuna
Covid-19
www.minsalud.gov.co
La salud es de todos
Minsalud
MiVacuna
Certificado de vacunación
Nombres: Lina Marcela
Apellidos: Arenas Santamaria
Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte: RC CE Otro
No. 37860589
Fecha de nacimiento: Día 14 Mes 03 Año 1978


Biológico
Dosis
Fecha
Fabricante
Lote
IPS vacunadora
Nombre vacunador
Cédula del vacunador
Covid-19
1
20-09-21
AstraZeneca
AU0094
VACUNACION
1
30 NOV 2021
Astrazeneca
AU0094
HIBON
oreimina delgado

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Lina Marcela Arenas **Cedula:** 37.860.589

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C 37860589



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LUZ DARY MANOSALVA NIÑO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37617974
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, vídeo o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño
CC. 37 617 974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño

cc. 37.617.974

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:**_____

Nombre: _____ **CC:**_____

INDICE DERECHO

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. EL TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extrafegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yuzdary Manosalva Niño
CC. 37 617 974

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO. EL TRABAJADOR** se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Xluzdary Manosalva Niño
cc. 37 617 974



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Luz Dary Manosalva Niño
37617974

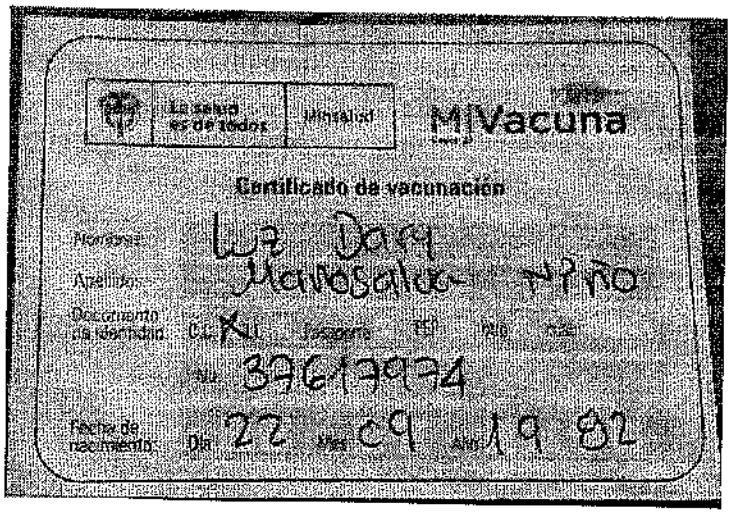


INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____



La salud es de todos | Minsalud | MiVacuna

Certificado de vacunación

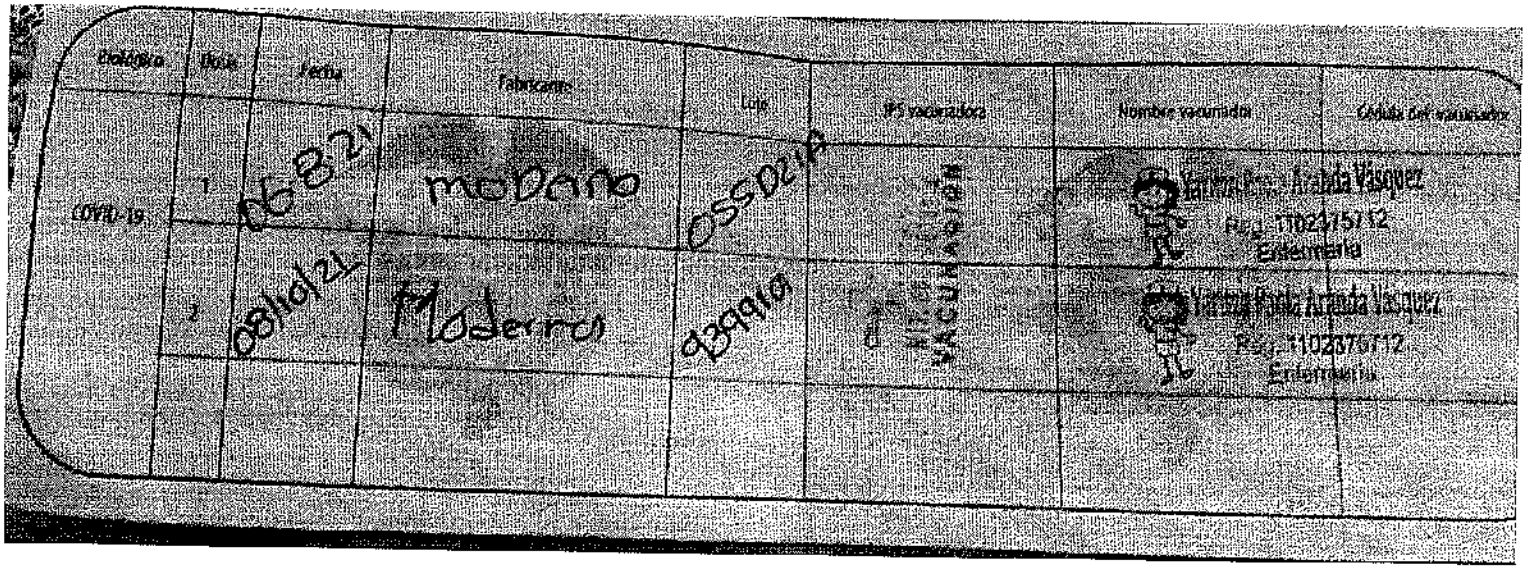
Nombres: Luz Dary

Apellidos: Narvaez Arboleda

Documento de identidad: C.C. X | T.I. | Pasaporte | CE | Otro | Cual

No. 37617974

Fecha de nacimiento: Día 22 Mes 09 Año 1982



Dolágia	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	08/02/21	Moderna	039910	IPS UNIVERSITARIA	Yaritza Paola Arbeláez Vásquez	Reg. 1102475712 Enfermería
	2	08/02/21	Moderna	039910	IPS UNIVERSITARIA	Yaritza Paola Arbeláez Vásquez	Reg. 1102475712 Enfermería

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Luz dary Manosalva **Cedula:** 37817974

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		S
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Luz Dary Manosalva

C.C 37817974



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ILDA FABIOLA DURAN TRISTANCHO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.541.537
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fabiola Duran T
C.C. 37541537 Plc



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 caracteristicas del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

C.C. 37541537 pta

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las Invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ GERENTE

TRABAJADOR: Fabiola Durán T

cc. 37541537 pta

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Fabiola Durán T
C.C. 37541537 pta.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Fabiola Duran T
37541537 pta



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	18 Junio 2021	Pfizer	EL6575		James Armando Cadiz Giron Reg. 1100[illegible]463 Enfermería	
	2	13-7-2021	Pfizer	FA9100		Adriana Solano Urrea Reg. 37615214 Enfermería	
	3	29.02.22	Pfizer	FC3196	Clinica piedecuesta	Omar Alfonso Delgado Acuña Reg. 1102375708 Auxiliar en enfermería	

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Ilda Fabiola

Apellidos: Duran Tristancho

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 37.541.537

Fecha de nacimiento: Día 29 Mes 06 Año 1977

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Ilda Fabiola Duran **Cedula:** 37541537

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Fabiola Duran T

C.C 37541537 pta



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: ANGIE CARINA SIERRA BECERRA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.005.541.512
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

X Angi Carina

CC. 1005541512

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concemiente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, esta contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

X Angi Catina Sierra
CC. 1005541572



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 86, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1005541512

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Angi Carina Sierra
cc. 1065541512

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (10) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Angi Carina Sierra
1005574512



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Certificado Digital de Vacunación contra SARS-CoV-2 (Covid-19)

Colombia

COVID-19 VACCINATION CERTIFICATE - COLOMBIA

Nombres y apellidos / Full name

ANGI CARINA SIERRA BECERRA

Tipo de identificación / ID Type

CC

Número de identificación / ID Number

1005541512

Fecha nacimiento / Date of birth

30/09/2002

País nacimiento / Country of birth

CO-COLOMBIA

Número de contacto (celular) / Phone number

Correo electrónico / e-mail

Datos de vacunación / Vaccination detail

Dosis / Dose number

Primera	Segunda	-

Lote / Vaccine Batch

056D21A	039919	-

Vacuna / Vaccine

MODERNA SWITZERLAND GMBH	MODERNA SWITZERLAND GMBH	-

Centro vacunador / Administering Center

PIEDECUESTA CLINICA PIEDECUESTA	PIEDECUESTA RED INTEGRADA SALUD COLOMBIA IPS S.A.S REDINSALU...	-

Fecha de aplicación / Date of Vaccination

12/08/2021	11/10/2021	-

País de vacunación / Country of Vaccination

CO-Colombia	CO-Colombia	-

Sello digital / Digital Stamp

En cola / In queue	En cola / In queue	-

Fecha de emisión del documento / Document issued

15/02/2023	15/02/2023	-

Línea de ayuda / Help line : 192 - soportemivacuna@minsalud.gov.co

El Ministerio de Salud y Protección Social certifica que los datos aquí dispuestos fueron extraídos del Sistema de Información PAIWEB del Programa Ampliado de Inmunizaciones - PAI.

Este Certificado Digital de Vacunación acredita que la persona identificada ha recibido las dosis de la vacuna contra el SARS-CoV-2 (Covid-19) aquí descritas.

Para validar la autenticidad de este documento, por favor escanee el código QR que debe abrir la página

Ver certificado en MiVacuna

The Ministry of Health and Social Protection certifies that the information in this document was extracted from PAIWEB, according to the Wide Program of Inmunization - PAI (by its acronym in spanish: Programa Ampliado de Inmunización)

This Digital Certificate of Vaccination certifies that the holder of this document has received the doses of the SARS-CoV-2 (Covid-19) vaccine as it is described here.

To validate the authenticity of this document, please scan the QR code that should open the page

View certificate in MiVacuna

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Angi Carina Sierra **Cedula:** 1005541512

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		M
	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Carina Sierra

C.C 1005541512



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado
Nombre del trabajador: ANDREA SANABRIA QUESADA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.357.062
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 20/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria
cc. 1.102.357.062

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concamiante a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

xAndrea Sanabria
CC. 1.102 357 062



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO**: En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO. EL** TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO**. Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sanabria
CC. 1.102 357 062

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de orígen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sandoval
cc. 1.102357062.



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (19) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Andrea Sandoval

cc. 1.102357062



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud | MiVacuna Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Andrea

Apellidos: Sanabria Quesada

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1.102 357 062

Fecha de nacimiento: Día 24 Mes 08 Año 1988

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	02/08/21	Janssen	210421A	HLP		
	2						

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador:. Andrea Sanabria **Cedula:** 1102357062

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
	Uniforme		xxL
	Calzado		38

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

xAndrea Sanabria

C.C 1102357062



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: LUZ STELLA RIVERA ZAMBRANO
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 63.441.827
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 01/03/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisionas, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera Z
CC 63.441.827

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luis Aldo Rivera
CC. 63.441.812

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Yoz stella Rivera
cc. 63. 441. 827.

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera R
CC 63. 441. 817

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (25) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

Luz Stella Rivera Z
63.441.827



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Floridablanca, 28 de febrero del 2023

SEÑOR(A):

LUZ STELLA RIVERA ZAMBRANO

Cordial saludo.

La presente es para notificarle que su contrato laboral tiene fecha de terminación el día 31 de marzo del 2023, fecha hasta la cual se pagaran los salarios y prestaciones sociales adecuados, por lo antes manifestado su contrato no será renovado, y termina por el vencimiento del plazo estipulado.

Gracias por su atención.

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1



INDICE DERECHO

Luz stella Rivera Z.

FIRMA

63. 441. 827.

CC

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador:_____ **Cedula:**_____

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
1	Uniforme		L
1	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Liz Stella Rivera Z.

C.C 63. 441. 827.



Firma quien entrega

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	31 MAYO 21	PFIZER	FA7498	REDINSALUD	DORIS ZABALA	D2
	2	21-6-21	PFIZER	EY5566	Redinsalud	DORIS ZABALA	D 2
		29 NOV 2021	MODERNA	940877	Redinsalud.		

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna

Certificado de vacunación

Nombres: Luz Stella

Apellidos: Rivera Zambrano

Documento de identidad: C.C. X T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 63.441.827

Fecha de nacimiento: Día 17 Mes 05 Año 1965

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: NANCY ARAQUE MANTILLA
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.378.446
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 22/02/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (articulo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por si mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR: RAQUEL DÍAZ GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

X Nancy Araque M
cc. 1 102 378 446



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue

comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

xNancy Aragoe M
cc. 1102 378 446



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR

sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Nancy Arague M.
cc. 1102 378 446

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o

matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA.

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

x Nancy Aragon M.
cc. 1102 378 496



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:**_____
Nombre: _____ **CC:**_____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado

al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al **EMPLEADOR** para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (21) días del mes de 02 del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

+Nancy Arque M.
+ 1102 378 446

INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Floridablanca, 21 de febrero del 2023

SEÑOR(A):

NANCY ARAQUE MANTILLA

Cordial saludo.

La presente es para notificarle que su contrato laboral tiene fecha de terminación el día 31 de marzo del 2023, fecha hasta la cual se pagaran los salarios y prestaciones sociales adecuados, por lo antes manifestado su contrato no será renovado, y termina por el vencimiento del plazo estipulado.

Gracias por su atención.

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1



INDICE DERECHO

Nancy Araque Mantilla

FIRMA

cc 1 102 378 446

MiVacuna
Covid-19
www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Nancy
Apellidos: Araque Mantilla
Documento de identidad: C.C. ✓ T.I. ☐ Pasaporte ☐ PEP ☐ otro ☐ cuál: ☐
No. 1.102.378.446
Fecha de nacimiento: Día 08 Mes 04 Año 1994

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	03 08 21	moderna	005 021	E.S.E HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA Trabajamos por tu salud VACUNACIÓN	Sandra Liliana	
	2	21 oct 2021	Moderna 900668			Deisy Santafe	1102349666

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador:_____ **Cedula:**_____

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
1	Uniforme		M
1	Calzado		36

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Nancy Araque Martínez

C.C 1023784446



Firma quien entrega

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.°: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: RUBIELA PACHECO ORDUZ
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 37.542.608
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 01/03/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO. -** Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1.965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

CC. 37542608

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T. modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícito como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El periodo de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 37542608

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO**: En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituya una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR: RAQUEL DIAZ
GERENTE

TRABAJADOR:

cc/ 37542608

INDICE DERECHO

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARAGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, constados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO**. Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:



RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1 37542608



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafetería, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados sí ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (26) días del mes de Oct del año 2023.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:

#37542608



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

Floridablanca, 28 de febrero del 2023

SEÑOR(A):

RUBIELA PACHECO ORDUZ

Cordial saludo.

La presente es para notificarle que su contrato laboral tiene fecha de terminación el día 31 de marzo del 2023, fecha hasta la cual se pagaran los salarios y prestaciones sociales adecuados, por lo antes manifestado su contrato no será renovado, y termina por el vencimiento del plazo estipulado.

Gracias por su atención.

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT. 901.371.354-1



INDICE DERECHO

Rubiela Pacheco

FIRMA
1.37542608

CC

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador:_____ **Cedula:**_____

Cargo:_____ **Centro de Costo:** _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
1	Uniforme		S
1	Calzado		37

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

C.C. 1037542608



Firma quien entrega

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Nombres: Rubiela.
Apellidos: Pacheco Ordoz
Documento de identidad: C.C X T.I. Pasaporte PEP otro cuál
No. 37542608
Fecha de nacimiento: Día 06 Mes 09 Año 1975

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID - 19	1	15-09-21	Moderna	FE3693	H.L.A.H2	Yelmi Blanco	1102367842
	2	15-10-21	Moderna	FE3794	H.L.A.H2	Tanya Martinez	1098729152

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO

Datos del empleador:
Nombre del empleador: **MEDITERRÁNEA DE CATERING S.A.S**
Representante Legal: **RAQUEL DIAZ DIAZ** C.C. N.º: 28.496.377
Domicilio del empleador: **Carrera 8 No. 8 – 50 Floridablanca, Santander**
Nit: **901.371.354-1**

Datos del empleado: INGRID MAYERLY JAIMES PLAZAS
Documento de identidad: Tipo: CC Número: 1.102.358.300
Oficio que desempeñará: AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES
Lugar de desempeño de labores: PIEDECUESTA
Salario mensual: 1.160.000
Forma de pago: Mensual vencido, dentro de los diez (10) primeros días hábiles
Ciudad donde ha sido Contratado el trabajador: FLORIDABLANCA
Fecha de iniciación de labores: (DIA/MES/AÑO) 4/03/2023
Fecha de terminación de labores: (DIA/MES/AÑO) 31/03/2023

Entre los suscritos a saber de una parte el **EMPLEADOR** de los datos e identificación antes indicados y de la otra el **TRABAJADOR**, de datos e identificado como se encuentra indicado antes, por medio del presente convienen en celebrar el siguiente CONTRATO DE INDIVIDUAL DE TRABAJO A TERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO, el cual se regirá por las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y particular por las disposiciones contenidas en este contrato.

CLAUSULAS:

PRIMERA: OBJETO. Son obligaciones y/o funciones de EL TRABAJADOR, además de las propias del ejercicio de su cargo, las señaladas en la Ley (artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo) y en el Reglamento Interno de Trabajo, las siguientes: 1.) Observar rigurosamente las normas, políticas o reglamentos que le fije la empresa, o sus representantes para la realización de la labor a que se refiere el presente contrato. 2.) Guardar absoluta reserva con terceros de todas aquellas informaciones que lleguen a su conocimiento, en razón de su trabajo, que sean por naturaleza privadas. 3.) Ejecutar por sí mismo las funciones asignadas y cumplir estrictamente las instrucciones que le sean dadas por la empresa, o por quienes la representen, respecto del desarrollo de sus actividades. 4.) Cuidar permanentemente los intereses de la empresa. 5.) Dedicar la totalidad de su jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones. 6.) Cuidar y dar el uso adecuado a los instrumentos, las máquinas equipos de cómputo, equipos telefónicos y fax del empleador, los cuales son entregados en perfecto estado. 7.) Mantener completa armonía, respeto y comprensión en el trato con los clientes, con sus superiores, compañeros de trabajo, y con todas las personas que trabajen en los puntos operativos donde desempeñe su función y en sus relaciones personales y en la ejecución de su labor, quedando expresamente prohibido el maltrato físico y verbal con los compañeros de trabajo, sus superiores, los clientes o en general con el personal ajeno a la empresa con el cual en razón a la labor prestada EL TRABAJADOR deba tener relación. 8.) Cumplir las labores en este contrato señaladas permanentemente, con espíritu de lealtad, colaboración y disciplina con la empresa. 9.) A no recibir bajo ninguna circunstancia favores, comisiones, intereses, dadivas y demás, por parte de los contratistas de la empresa y/o de los proveedores, bien sea que lo hagan directamente o por intermedio de terceros, para favorecer su posición o perjudicar la de un tercero en cualquier tipo de contratación que realice la empresa. 10.) A no retirar los elementos, los materiales, la maquinaria, la materia prima de las instalaciones de la empresa o del lugar donde cumple con su función sin autorización previa y por escrito 11.) A mantener su puesto de trabajo, el uniforme y los materiales entregados para el cumplimiento de su función, en perfecto estado de limpieza e higiene. 12.) A no utilizar ni hacer uso de teléfonos celulares, radios, dispositivos mp3, mp4, IPod o cualquier instrumento portátil mecánico o electrónico de reproducción de audio, video o voz, en horarios laborales. 13.) A utilizar única, exclusiva y obligatoriamente las prendas y elementos de dotación durante el cumplimiento de su labor, quedando expresamente prohibido el uso de las mismas, cuando no se esté en cumplimiento de la labor contratada. 14.) A no llegar al lugar de trabajo bajo los efectos, ni consecuencias de bebidas embriagantes, sustancias alucinógenas o estupefacientes, quedando expresamente prohibido la ingesta y/o producción casera de las mismas en las instalaciones donde cumple con la función contratada. 15.) A no usar los equipos de cómputo, teléfonos y fax para labores o actividades distintas al ejercicio del objeto contratado quedando prohibido, el ingreso vía Internet a páginas pornográficas o de entretenimiento, redes sociales o Chat. Del mismo modo, se prohíbe descargar sin autorización archivos de audio o video que afecten o no, el funcionamiento de los equipos. 16.) A guardar y mantener máximo cuidado en la higiene, aseo y presentación personal, para el cumplimiento de sus labores, durante toda la jornada laboral. 17.) A cumplir estrictamente con el horario y la jornada laboral que le sea asignada, obligándose a cumplir con los ajustes y cambios que haga el empleador cuando lo estime conveniente 18.) A informar al jefe directo o al Talento Humano toda anomalía, o situaciones que le impidan cumplir con la jornada de trabajo, debiendo aportar en caso de excusas o incapacidades médicas la constancia de la misma 19.) A dar estricto cumplimiento a los manuales, reglamentos y políticas de la empresa, incluso la que regulan el comportamiento del personal en los sitios de descanso asignados por la empresa. 20) A abstenerse de realizar actos delictivos o en contra de la ley y las buenas costumbres. 21.) A custodiar y entregar a su superior jerárquico en buen estado o cosa que sea dejada u olvidada en el sitio de trabajo por un cliente o por un funcionario de la entidad a que prestamos nuestros servicios. 22.) A avisar oportunamente y por escrito, a la empresa todo cambio en su dirección, teléfono o ciudad de residencia. 23) A mantener en perfecto orden y en estado de aseo la unidad operativa que le haya sido asignada. 24) A guardar un comportamiento acorde a los principios de moralidad, ética y buenas costumbres socialmente aceptados, a no causar escándalo, a evitar rumores y comentarios malintencionados que pongan en entredicho el nombre de terceros y de la empresa misma. 25) A cumplir su turno en el punto de operación fijado por el empleador, y a no desplazarse, permanecer o visitar otros puntos salvo autorización expresa del empleador o sus representantes o que sean días de eventos especiales programados por la entidad. 26) A no efectuar rifas, juegos de azar, ni actividades de entretenimiento no autorizadas por EL EMPLEADOR, menos aun si su finalidad es el lucro. 27) A no retirar, tomar o sustraer sin autorización de su jefe inmediato, alimentos de los comedores, de las cocinas o de las bodegas. 28) A no producir, comercializar, distribuir o realizar ventas de artículos o servicios de cualquier índole ni en el horario de trabajo, ni en las horas de descanso. 29) A mantener actualizados los documentos requeridos para su vinculación. **PARAGRAFO.** - Ambas partes declaran que en el presente contrato se entienden incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre EL EMPLEADOR y sus Trabajadores, en especial, las del contrato de trabajo, las del Reglamento Interno de Trabajo, las del Libro de Valores Corporativos y Políticas Corporativas, los Acuerdos de Confidencialidad, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y SARLAFT. De la misma manera el trabajador declara conocer, aceptar y obligarse a respetar todas y cada una de las políticas, procedimientos, códigos y normas existentes en LA EMPRESA, las cuales se compromete a cumplir a cabalidad, entendiendo expresamente que su desconocimiento será considerado como una falta grave para todos los efectos legales en especial para el previsto en el literal a) numeral 6) artículo 7° del Decreto 2351 de 1,965.

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

Ingrid Mayerly Jaimes Plazas
cc. 1102358300 PTA



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ CC: _____
Nombre: _____ CC: _____

SEGUNDA: REMUNERACIÓN. EL EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades también señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I, II y III del Título VII del C.S.T. **PARAGRAFO PRIMERO:** Se aclara y se conviene que en los casos en los que EL TRABAJADOR devengue comisiones o cualquiera otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos, constituye remuneración de la labor realizada, y el 17.5% restante está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de que tratan los Capítulos I y II del C.S.T. **PARAGRAFO SEGUNDO:** Las partes de común acuerdo y de conformidad con los Arts. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el Art.17 de la 344/96, acuerdan que los siguientes beneficios o reconocimientos no tendrán naturaleza salarial y/o prestacional, y por lo tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni el pago de aportes parafiscales. Los beneficios o reconocimientos no salariales son los siguientes: Primas extralegales semestrales, de vacaciones, de navidad y de otros; auxilios de alimentación, de vivienda, de transporte y otros no legales, viáticos y bonificaciones en general. **PARAGRAFO TERCERO:** las partes acuerdan que en los casos en que se le reconozcan al trabajador beneficios diferentes a salario, por concepto de alimentación, comunicaciones, habitación o vivienda, transporte y vestuario, se consideran tales beneficios o reconocimientos como no salariales y por tanto no se tendrán en cuenta como factor salarial para la liquidación de acreencias laborales, ni para el pago de aportes parafiscales y cotizaciones a la seguridad social, de conformidad con los art. 15 y 16 de la ley 50/90, en concordancia con el artículo 17 de la 344/96. Y conforme a lo consagrado en el artículo 128 del código C.S.T., no constituyen salarios las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales. Por lo tanto las partes acuerdan que el empleador podrá reconocer y pagar bonificación y/o auxilio por alimentación, transporte y/o movilización, primas extralegales y otro cualquier pago por mera liberalidad concerniente a reconocimiento por cumplimiento a cabalidad de sus funciones, trabajo en equipo y otro concepto que a discreción del empleador se reconozca al trabajador, cuyo pago no corresponderán a salario y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales, ni aportes al sistema de seguridad social, ni parafiscales, con el fin de garantizar bienestar para el trabajador.

TERCERA: TERCERA: TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Todo trabajo suplementario o en horas extras o en horas nocturnas o en días domingos o festivos en los que legalmente se debe conceder descanso, se remunerará conforme a la Ley, salvo acuerdo en contrario contenido en convención, pago colectivo o laudo arbitral. Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, EL EMPLEADOR o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberé ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al EMPLEADOR o a sus representantes para su aprobación. EL EMPLEADOR, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores administrativos, de dirección, confianza o manejo, no habrá lugar al pago de horas extras.

CUARTA: JORNADA DE TRABAJO. EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por el EMPLEADOR, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el Art. 164 del C.S.T, modificado por el Art. 23 de la ley 50/90, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de las misma, según el Art. 167 ibidem. De igual manera las partes podrán acordar que se preste el servicio en los turnos de jornada flexible contemplados en el ART 51 de la ley 789 de 2002. **PARÁGRAFO. IUS VARIANDI TEMPORAL.** Debido a las actividades que desempeña EL TRABAJADOR en el cargo mencionado, el horario de trabajo podrá ser modificado por LA EMPRESA de manera unilateral, de lo cual EL TRABAJADOR manifiesta estar plenamente enterado y consciente, a fin de estar en disposición de adecuarse a la programación previamente divulgada.

QUINTA. IUS VARIANDI GEOGRÁFICO. (MOVILIDAD Y TRASLADOS) El lugar para el desempeño de las funciones será el que corresponda a la ubicación geográfica de LA COMPAÑÍA, y originalmente estará asignado a la ciudad arriba indicada. Por lo tanto, queda claro que debido a que la actividad de LA EMPRESA requiere de una asignación flexible y eficiente del recurso humano, EL TRABAJADOR podrá ser trasladado de su lugar de trabajo a otro que la empresa asigne, ya sea dentro o fuera de la ciudad en la cual se esté ejerciendo la labor, lo anterior debe cumplir en lo que corresponda con lo dispuesto en el art. 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Asumir los eventuales cambios que se lleguen a requerir sobre el particular, para lo cual bastará la notificación oportuna y previa que haga LA EMPRESA, sobre las razones que hacen necesario su traslado, sin que esto genere gastos adicionales para la empresa; PARÁGRAFO PRIMERO. Esta es una característica que las partes hacen explícita como un supuesto para el logro de los objetivos de LA EMPRESA, y como tal EL TRABAJADOR declara conocerla suficientemente y estar en disposición de adaptarse personal y familiarmente a la misma pues dicha flexibilidad es una condición esencial para la celebración de este contrato y/o la asignación del cargo que se le confía.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO. La duración del presente contrato es la indicada en la parte del encabezado del mismo.

SÉPTIMA: PERIODO DE PRUEBA. El período de prueba será el equivalente a la quinta parte del plazo del presente contrato, y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá darlo por terminado unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna.

OCTAVA: TERMINACIÓN UNILATERAL. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las enumeradas en los Arts. 62 y 63 del C.S.T, modificados por el Art. 7° del Decreto 2351/65 y además, por parte del EMPLEADOR, las faltas que para el efecto se califiquen como graves en el reglamento interno de trabajo y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y las que expresamente convengan calificar así en escritos que formarán parte integrante del presente contrato. Expresamente se califican en este acto como faltas graves la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del presente contrato. También se dará por finalizado este contrato de forma unilateral por justa causa por: 1. Terminación del contrato de trabajo por finalización de la orden de compra donde está prestando su servicio, este contrato se dará por terminado, siendo esta una causal para darlo por terminado por justa causa, así como la solicitud que ésta realice para que el TRABAJADOR (A) sea retirado de su puesto de trabajo por causas imputables a las deficiencias en la prestación del servicio. 2. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado por el cierre, clausura, desistimiento traslado de la unidad operativa y/o nivel central de la _____, en la que desempeña su labor el trabajador. 3. Por el incumplimiento por parte del trabajador de las funciones y responsabilidades asignadas a su cargo, descritas en la cláusula PRIMERA del presente contrato. 4. Las partes acuerdan desde ya que no obstante el contrato, el mismo podrá ser terminado unilateralmente por EL EMPLEADOR sin lugar a indemnización alguna, por desaparecer las causas que dieron origen a la presente contratación. 5. El incumplimiento o violación a las normas establecidas en el reglamento interno de trabajo, higiene y seguridad, y las establecidas dentro del Manual de Responsabilidades, Actividades y Funciones del Operario Manipulador de Alimentos, que el trabajador declara conocer. 6. Por el incumplimiento por parte del TRABAJADOR de las actividades asignadas, funciones y condiciones previstas en el Anexo Técnico del Contrato con la empresa contratante en el Numeral 2 características del servicio en particular lo relacionado con el servicio de preparación y manipulación de alimentos, recibo de alimentos, almacenamiento, preparación y el servido y distribución de alimentos; y en las actividades de aseo, actividades de lavandería, según corresponda; y de las cuales el trabajador declara conocer. 7. Se podrá dar por terminado este contrato de trabajo por parte del empleador antes del tiempo pactado si estos no cumplen satisfactoriamente las condiciones del estudio de seguridad que se requiera en la orden de compra.

NOVENA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES. El TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones de sus condiciones laborales determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos, ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art. 23 del C.S.T. modificado por el Art. 1° de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8° del Art. 57 del C.S.T.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102358300



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA: PROPIEDAD INTELECTUAL. Teniendo en cuenta el objeto del contrato de trabajo suscrito entre las partes, el EMPLEADOR y EL TRABAJADOR acuerdan que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por EL TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato y que de alguna manera se relacionen con el objeto del mismo, pertenecerán al EMPLEADOR. En consecuencia, de lo anterior, EL TRABAJADOR se obliga a informar al EMPLEADOR sobre la existencia de dichas invenciones y/o trabajos originales. EL TRABAJADOR accederá a facilitar el cumplimiento oportuno de las correspondientes formalidades y dará su firma o extenderá los poderes y documentos que eventualmente sean necesarios para el reconocimiento formal de los derechos patrimoniales de autor al EMPLEADOR cuando así se lo solicite el EMPLEADOR, sin que éste quede obligado al pago de compensación adicional alguna. Igualmente convienen las partes que todo lo que cree, invente, descubra, desarrolle o mejore EL TRABAJADOR, con ocasión del presente contrato, pertenece al EMPLEADOR, sin necesidad de autorización alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 539 del Código de Comercio en concordancia con el primer inciso de los artículos 22, 88, 114 de la Decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina de Naciones. En consecuencia, el EMPLEADOR tendrá el derecho de hacer patentar o registrar a su nombre o a nombre de terceros esos inventos, mejoras, diseños o esquemas, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR de ser mencionado como inventor o descubridor si así lo desea. **PARÁGRAFO PRIMERO:** Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley 23 de 1982 y en la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina de Naciones y así mismo lo dispuesto en el numeral 1° del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, las Partes acuerdan que la remuneración salarial reconocida por el EMPLEADOR como contraprestación de los servicios prestados por EL TRABAJADOR, incluye y contiene la remuneración por la transferencia de los derechos de autor y derechos de propiedad intelectual mencionados, toda vez que los objetos sobre los cuales recaen los derechos de propiedad intelectual son desarrollados por EL TRABAJADOR en virtud de su contrato de trabajo, razón por la cual en virtud de la transferencia de los derechos antes mencionados no se causa compensación adicional alguna a favor de EL TRABAJADOR.**PARÁGRAFO SEGUNDO:** En todo caso, las partes reconocen y aceptan, que todas las invenciones y trabajos originales de autor (incluyendo descubrimientos, ideas, mejoras, software, hardware o diseños de sistemas, ya sean patentables/registrables o no), concebidos o hechos por el TRABAJADOR durante la ejecución del presente contrato, se consideran y acuerdan por las partes necesarios para el ejercicio de las actividades habituales de EL TRABAJADOR, por lo que conforme lo establecido en el artículo 20 de la Ley 23 de 1982, modificado por el artículo 28 de la Ley 1450 de 2011, los derechos patrimoniales que se deriven de los mismos pertenecerán al EMPLEADOR.

DÉCIMA PRIMERA . DATOS PERSONALES. EL TRABAJADOR ratifica que autorizó y autoriza a futuro de manera libre y voluntaria a EL EMPLEADOR a recopilar, utilizar, transferir, almacenar, consultar, procesar y registrar toda la información personal que éste ha suministrado a EL EMPLEADOR para el manejo de datos personales y sensibles, permitiendo el tratamiento de sus datos personales y los de su grupo familiar que este suministre, incluyendo los datos personales de los hijos del TRABAJADOR, así como huellas digitales, datos biométricos, imágenes captadas por los sistemas de video-vigilancia, y en general cualquier tipo de dato sensible de conformidad con lo dispuesto en el ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013, para los fines internos que sean necesarios, tales como asuntos relacionados con su documento de identificación, número de identificación, nacionalidad, país de residencia, dirección, teléfono, estado civil, correo electrónico corporativo y personal, salario, cuenta bancaria y de manera general cualquier información que de conformidad con las normas y políticas citadas pueda tener la connotación de datos sensibles. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR acepta y reconoce que tiene la obligación de utilizar los dispositivos biométricos o claves de acceso cuando la actividad a desarrollar así lo exige y en general cuando ello sea necesario, así como actualizar sus datos personales, de acuerdo a las instrucciones impartidas por EL EMPLEADOR. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Para los efectos de la autorización mencionada en la presente cláusula, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR para que transfiera la información personal que éste suministre a EL EMPLEADOR, la cual se encuentra contenida en las bases de datos y archivo de propiedad de EL EMPLEADOR, a las matrices, filiales y subsidiarias de LA EMPRESA. En esa medida, EL TRABAJADOR autoriza a EL EMPLEADOR y a las matrices, filiales y subsidiarias de EL EMPLEADOR, a Procesar los Datos Personales, siempre dando cumplimiento a la legislación y jurisprudencia que resulten aplicables, con el fin de facilitar el manejo de esta información y los datos por parte de LA EMPRESA y sus matrices, filiales y subsidiarias. **PARÁGRAFO TERCERO.** De conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, los datos personales que obtenga LA EMPRESA por parte de EL TRABAJADOR titular de la información serán recogidos y almacenados y objeto de tratamiento en bases de datos hasta la terminación del vínculo contractual entre el TRABAJADOR titular de la información y LA EMPRESA durante veinte (20) años más. Esta base de datos cuenta con las medidas de seguridad necesarias para la conservación adecuada de los datos personales. Se deja constancia que EL TRABAJADOR tiene el derecho de acceder en cualquier momento a los datos suministrados, a solicitar su corrección, actualización o supresión en los términos establecidos en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás normas que lo reglamenten o modifiquen, mediante escrito dirigido a LA EMPRESA indicando las razones por las cuales solicita alguno de los trámites anteriormente mencionados, con el fin que LA EMPRESA pueda revisarlas y pronunciarse sobre las mismas.

DÉCIMA SEGUNDA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. a) Proporcionar a EL TRABAJADOR los elementos y útiles adecuados al trabajo de tal forma que garantice la eficacia del servicio, su salud y su seguridad personal; b) Tratar correctamente a EL TRABAJADOR, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y opiniones políticas; c) Procurar la armonía del personal de LA COMPAÑÍA y velar por su mejoramiento colectivo; d) Pagarle la remuneración acordada en el tiempo, lugar y modo estipulados; e) Conceder a EL TRABAJADOR el tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes ciudadanos y el desempeño de cargos oficiales, transitorios de forzosa aceptación; f) Dar a EL TRABAJADOR a la expiración del contrato de trabajo, un certificado en que conste el tiempo en el cual ha prestado sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el sueldo devengado; y g) Las demás que se fijen en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo.

DÉCIMA TERCERA. MEDIOS DE TRABAJO. El EMPLEADOR se obliga a proveer los medios de trabajo al TRABAJADOR, dentro de los cuales podrán encontrarse un equipo de cómputo, un teléfono, muebles de oficina y demás elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, propiedad de la EMPRESA. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Las herramientas de trabajo antes citadas se encuentran bajo la custodia y cuidado del TRABAJADOR y su pérdida, daño o destrucción serán responsabilidad del TRABAJADOR; igualmente la pérdida, daño o destrucción de cualquiera de los elementos constituye una falta grave meritoria de la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, las partes acuerdan que las herramientas sólo podrán ser empleadas para las labores relacionadas con el contrato de trabajo que existe entre las partes y para realizar sus funciones, por lo cual el darle una destinación o uso diferente o indebido por parte del TRABAJADOR a dichos elementos o la inobservancia de su deber de cuidado respecto de los mismos serán considerados falta grave de sus obligaciones, de conformidad con el literal a) numeral 6 del Artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el cual subrogó el Artículo 62 del C.S.T.. El TRABAJADOR autoriza que en caso de pérdida o extravío, daño o destrucción de cualquiera de los elementos por cualquier motivo, le sea deducido o descontado el valor comercial del bien de la sumas que se le adeuden por salarios, prestaciones sociales, vacaciones, intereses de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho en vigencia del contrato de trabajo o al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier motivo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** Las herramientas de trabajo entregadas al TRABAJADOR pertenecen al EMPLEADOR y por tanto el TRABAJADOR deberá devolverlas cuando se le solicite y en todo caso al momento de terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa. En caso de que el TRABAJADOR incumpla su obligación de devolver las herramientas relacionadas al momento de la terminación de su contrato de trabajo, mediante el presente escrito autoriza de manera expresa al EMPLEADOR para que el valor total de las mismas se descuente, deduzca y/o compense del valor de la liquidación final de acreencias laborales a la cual tenga derecho el TRABAJADOR incluyendo el valor de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, interés de cesantía, pagos de naturaleza extralegal, eventuales indemnizaciones y cualquier otra acreencia a que pueda tener derecho al momento de terminación del contrato de trabajo por cualquier causa. **PARÁGRAFO TERCERO.** El suministro de las herramientas de trabajo no constituye salario ni beneficio legal o extralegal alguno, pues son herramientas de trabajo, y en este sentido las Partes reiteran que no constituyen retribución alguna, ni salario en dinero o en especie, ni tendrán incidencia salarial, prestacional, parafiscal o indemnizatoria conforme lo previsto en los Artículos 15 y 16 de la ley 50 de 1990 que subrogaron los Artículos 128 y 129 del C.S.T. en concordancia con el Artículo 17 de la ley 344 de 1996. Por tratarse de herramientas de trabajo que facilita el EMPLEADOR por mera liberalidad, el EMPLEADOR se reserva la facultad de modificar, adicionar o suprimir este suministro sin que constituya ningún tipo de desmejora para el TRABAJADOR, situación que el TRABAJADOR desde ya acepta.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

+ Ingrid Mayerli Jaimes Ariz
cc. 1102358300

INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

DÉCIMA CUARTA. CONFLICTO DE INTERESES. Se entiende por conflicto de intereses toda aquella situación o circunstancia en la cual puede encontrarse una persona que le puede impedir ser objetiva en sus actuaciones o en la toma de las correspondientes decisiones, afectando la neutralidad de la misma y los intereses o políticas de LA EMPRESA en forma negativa. **PARÁGRAFO PRIMERO.** EL TRABAJADOR se compromete a guardar lealtad en primer lugar a su relación laboral con el EMPLEADOR y, por tanto, debe permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o dañinas para los mejores intereses de LA COMPAÑÍA, como lo pueden llegar a ser las relaciones sentimentales y las derivadas de estas como lo son las uniones libres o matrimonios entre compañeros de trabajo. EL TRABAJADOR no sólo debe evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de LA COMPAÑÍA. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** EL TRABAJADOR debe comunicar de manera oportuna al EMPLEADOR, cualquier real o presunto conflicto de intereses que se le presente durante la vigencia de su contrato de trabajo o de los conflictos de intereses a que llegue a tener conocimiento. **PARÁGRAFO TERCERO.** En caso en que EL TRABAJADOR incumpla con alguna de las prescripciones establecidas en el presente documento, dicha conducta se constituirá en falta grave a sus obligaciones, teniendo como consecuencia la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y con justa por parte del EMPLEADOR.

DÉCIMA QUINTA. CAPACITACIONES. EL TRABAJADOR se obliga a recibir la capacitación que EL EMPLEADOR considere conveniente para el correcto desempeño del cargo o para efectos de ascenso o promociones ya sea mediante cursos dictados en el lugar del trabajo, o bien se trate de adiestramiento, dispensado por entidades especializadas. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Los deberes, obligaciones y prohibiciones especiales de ambas partes, se hallan en el Reglamento Interno de Trabajo, que EL TRABAJADOR declara conocer, el cual se considera incorporado en el presente contrato e igualmente las señaladas en la descripción del cargo desempeñado por EL TRABAJADOR el cual declara recibir. También se consideran incorporadas a este contrato las obligaciones y prohibiciones a cargo del TRABAJADOR, consignadas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, las cuales EL TRABAJADOR manifiesta conocer en su integridad y se obliga a cumplir.

DECIMA SEXTA. AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO. El TRABAJADOR autoriza a LA EMPRESA para que, a la terminación del presente contrato, de las prestaciones sociales que le correspondan y cualquier suma adicional a su favor, deduzca el valor de las obligaciones o valores a su cargo y a favor de la EMPRESA por cualquier concepto.

DECIMA SEPTIMA: INCAPACIDADES. Cuando se trate de comprobar incapacidades para el trabajo por causa de enfermedad de origen común o profesional o de accidente de trabajo o de accidente común, sólo se aceptarán como válidas las certificaciones expedidas por la respectiva entidad de seguridad social a la que EL TRABAJADOR se encuentre afiliado, siempre y cuando la incapacidad médica sea transcrita o avalada por la EPS o ARL a la cual se encuentre vinculado EL TRABAJADOR.

DECIMA OCTAVA. EXÁMENES MÉDICOS. EL TRABAJADOR se someterá a la práctica de los exámenes médicos o sanitarios o pruebas de laboratorio que EL EMPLEADOR exija en cualquier momento y se obliga a suministrar los documentos que con ocasión de la relación laboral ésta le exija. **PARÁGRAFO.** En caso de que el TRABAJADOR se niegue a practicar los exámenes médicos o pruebas de laboratorio antes mencionados, a solicitud de EL EMPLEADOR, este comportamiento constituirá falta grave y será meritorio de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte de EL EMPLEADOR.

DECIMA NOVENA. CONFIDENCIALIDAD. EL TRABAJADOR se obtendrá durante la vigencia del presente contrato o con posterioridad a su terminación por cualquier causa de: revelar, vender, suministrar, arrendar, publicar, copiar, remover, reproducir, dispones, transferir y en general utilizar directa o indirectamente en favor propio o de otras personas en forma total o parcial; cualquiera que sea su finalidad, información confidencial o privilegiada de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subsidiarias, matrices, subordinadas, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste, a la cual tenga acceso o de la cual tenga conocimiento en desarrollo de su cargo o con ocasión de este sin que medie autorización previa, expresa y escrita de LA EMPRESA para el efecto. Las partes declaran que es de carácter confidencial cualquier información, documento o procedimiento de LA EMPRESA o de las sociedades filiales, subordinadas, matrices, subsidiarias, relacionadas o empresas, personas naturales, accionistas, clientes o terceros relacionados con éste o sobre el cual tenga conocimiento EL TRABAJADOR en desarrollo de su cargo o con ocasión de este que no sea de conocimiento público, especialmente aquella información privilegiada, que resulte sensible para la operación de LA EMPRESA o de terceros. En tal sentido, EL TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros. EL TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa devolverá inmediatamente a LA EMPRESA cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones. Las partes de común acuerdo reconocen y aceptan que constituye una obligación principal de este contrato y del TRABAJADOR el cumplimiento de la presente cláusula. Como consecuencia de lo anterior, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula se considera como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de a de conformidad con el numeral 6 del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el artículo 62 del C.S.T., por así acordarlo entre las partes. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra EL TRABAJADOR por parte de LA COMPAÑÍA o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento. Esta cláusula de confidencialidad tendrá vigencia por el término de duración del contrato de trabajo suscrito entre las partes y siete (7) años más, contados a partir de la terminación de este.

VIGESIMA. RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACION AL TERRORISMO - SARLAFT. El TRABAJADOR declara bajo la gravedad de juramento que el origen de su patrimonio, así como las actividades propias de su oficio u ocupación anteriores a la suscripción del presente documento son de legítima y lícita procedencia y entiende y asume el compromiso que tiene de no realizar actividades que puedan involucrarlo en lavado de activos o financiación al terrorismo. En concordancia con lo anterior, el TRABAJADOR declara que conoce y acepta el Manual de SARLAFT establecido por EL EMPLEADOR y que se obliga expresamente a ejecutar y cumplir con todas las políticas que en materia de Prevención, Control de lavado de activos y Financiación al Terrorismo tenga implementadas EL EMPLEADOR, así como toda normatividad expedida por las autoridades para tal efecto, políticas y normas que han sido puestas en conocimiento del TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR y las que incorpore el EMPLEADOR a sus Manuales y Sistemas de gestión de calidad. Por lo tanto, el TRABAJADOR conoce y acepta que el incumplimiento de sus obligaciones bajo este documento o bajo los citados manuales, constituye una falta grave a las obligaciones contraídas en virtud del contrato de trabajo vigente entre las partes, para todos los efectos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de las acciones diferentes a las laborales que puedan generarse. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR se obliga a informar por escrito al Oficial de Cumplimiento de SARLAFT de LA EMPRESA sobre cualquier operación inusual o sospechosa que se detecte en el ejercicio de sus funciones, inmediatamente la conozca. El incumplimiento de esta obligación se considerará una falta grave a las obligaciones contractuales vigentes entre las partes, conforme lo establecido en el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. **PARÁGRAFO SEGUNDO.** LA EMPRESA sancionará administrativamente y denunciará penalmente cuando sea pertinente, a los funcionarios que directa o indirectamente faciliten, permitan o cooperen en la utilización de la entidad como instrumento para realizar operaciones de LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, Y PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA

VIGÉSIMA PRIMERA. EXCLUSIVIDAD: Las partes de común acuerdo de forma libre y voluntaria declaran que EL TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios en forma exclusiva al EMPLEADOR; es decir, a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio, durante la vigencia de este contrato. **PARÁGRAFO PRIMERO.** Teniendo en cuenta lo anterior, las partes pactan que el incumplimiento de la obligación contenida en la presente cláusula constituye falta grave de las obligaciones contractuales del TRABAJADOR.

VIGESIMA SEGUNDA. DIRECCIÓN DEL TRABAJADOR. EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del Art. 29 de la ley 789 de 2002, norma que modifico el Art. 65 del C.S.T., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata AL EMPLEADOR cualquier cambio de dirección de residencia teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

EMPLEADOR:

RAQUEL DÍAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

TRABAJADOR:

cc. 1102353800



INDICE DERECHO

TESTIGOS
Nombre: _____ **CC:** _____
Nombre: _____ **CC:** _____

VIGESIMA TERCERA: Cuando se trate de cargos administrativos y de los denominados de dirección confianza y manejo, para efectos de dar por terminado el contrato por parte del trabajador, por medio de la presentación de la renuncia, está deberá presentarse al empleador con una antelación de 45 días a la fecha en que el trabajador decida dar por terminado el contrato, el trabajador deberá entregar el puesto de trabajo de manera verbal y escrita a la persona que designe el empleador.

VIGESIMA CUARTA: Como funcionario la MEDITERRANEA DE CATERING SAS, declaro que los activos relacionados en el inventario de cafeteria, restaurante, maquinaria y equipo, ubicada en las diferentes unidades operativas del cliente están bajo mi responsabilidad, por lo cual les daré un uso adecuado al desempeño de mis funciones y a la destinación institucional prevista para cada uno de ellos. En consecuencia, serán asumidos por mí el daño (salvo el deterioro normal de uso) o la pérdida de los mismos debidos a mi negligencia o incumplimiento de los instructivos relacionados con su uso y conservación, así mismo me comprometo a realizar la reposición física al finalizar el mes; me comprometo a informar y diligenciar acta para el movimiento de activos debidamente diligenciado y firmado por el Jefe u AUXILIAR DE BODEGA de área, autorizando cualquier tipo de traslado requerido para dichos activos; dado que la omisión de estas disposiciones es considerada como falta por el reglamento interno de trabajo, asumo las consecuencias económicas que conlleven a la perdida de los bienes mencionados si ocurren por mi negligencia o incumplimiento de los instructivos correspondientes y en tal evento autorizo a la empresa MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS a efectuar el descuento correspondiente al valor de reposición del bien afectado, deduciendo de mis salarios y prestaciones sociales o eventuales indemnizaciones a mi favor.

VIGESIMA QUINTA. AUTORIZACION ESPECIAL. Con el fin de realizar controles periódicos EL TRABAJADOR autoriza expresamente al EMPLEADOR para que realice pruebas de alcoholemia, de sangre, de orina, poligrafías o cualquier otra que sea necesaria, en los días y forma que EL EMPLEADOR lo determine.

PARÁGRAFO: El hecho de que el TRABAJADOR se niegue a practicar las pruebas mencionadas a solicitud del EMPLEADOR se considera como falta grave que dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o administrativas que determine EL EMPLEADOR.

VIGESIMA SEXTA: EFECTOS. El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de este contrato.

VIGESIMA SEPTIMA: Una vez finalizada su relación laboral EL TRABAJADOR se compromete a recoger dentro de los 5 días hábiles posteriores la orden para la realización de su examen ocupacional o médico de egreso, si no lo hiciere así, exime a la empresa de este requisito legal y de cualquier responsabilidad relacionada con su salud y su trabajo.

En constancia de lo anterior, se firma en dos ejemplares del mismo contenido y valor, un ejemplar de los cuales recibe El Trabajador en este acto, en la Ciudad de FLORIDABLANCA, a los (03) días del mes de 03 del año 2023

EMPLEADOR:

RAQUEL DIAZ
GERENTE

RAQUEL DIAZ DIAZ
REPRESENTANTE LEGAL
MEDITERRÁNEA DE CATERING SAS
NIT: 901.371.354-1

CC.

TRABAJADOR:



INDICE DERECHO

TESTIGOS

Nombre: _____ **CC:** _____

Nombre: _____ **CC:** _____

MiVacuna
Covid-19

www.minsalud.gov.co

La salud es de todos | Minsalud

MiVacuna
Covid-19

Certificado de vacunación

Nombres: Ingrid Najerly

Apellidos: Jaimes Plaza

Documento de identidad: C.C. T.I. Pasaporte PEP otro cuál:

No. 1.102.358.300

Fecha de nacimiento: Día 16 Mes 12 Año 1988

Biológico	Dosis	Fecha	Fabricante	Lote	IPS vacunadora	Nombre vacunador	Cédula del vacunador
COVID-19	1	28 Sep 2021	COVID-19 Vaccine (Vero Cell), Inactivated C202106109 2022 06 09		Clínica Urgencias Bucaramanga NIT. 900.581.702-9 VACUNACIÓN	maria popo	1102854766
	2	03-11-21	COVID-19 Vaccine (Vero Cell), Inactivated C202108111 2022 06 10		Clínica Urgencias Bucaramanga NIT. 900.581.702-9 VACUNACIÓN	Lizbeth Guerrero Acosta C.C 37.555.572 Aux. Enfermería	

MEDITERRÁNEA CATERING	ACTA ENTREGA DE DOTACIÓN	CÓDIGO: F-CON-01
		VERSIÓN: 01

Ciudad,_____

Trabajador: Ingrid Mayerly _____ Cedula: _____

Cargo: _____ Centro de Costo: _____

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	COLOR	TALLA
1	Unifame		L

NOTA:

- Los uniformes en general no se pueden cortar y destruir.
- El uniforme si les queda grande, mandarle a coger y, Pero no cortarlo.
- En caso de pérdida o robo notificar a la empresa, y hacer el denuncio respectivo.

Por políticas debemos recoger los uniformes anteriores, por higiene y seguridad y así mismo guardar la uniformidad. Usted debe hacer entrega del uniforme anterior en las debidas condiciones:

- Botas: lavadas dentro de una bolsa trasparente, marcando la talla.
- Calzado: limpio en una bolsa transparente.
- Uniforme: lavado, en bolsa trasparente, marcando la talla.
- Gorros: lavado
- Gafas: dentro de una bolsa trasparente.
- Todo será entregado por separado y directamente a su supervisor en mando.
- Carnet: debe realizar la devolución del carnet, en caso de perdidas deberá entregar el denuncio.

El trabajador manifiesta: En caso de daño de la dotación entregada o parte de ella, el trabajador se compromete a realizar los arreglos correspondientes o el cambio total de dicha prenda y su valor será descontado de su salario.

Firma quien recibe

Ingrid Mayerly Jaimes Pico

C.C 1102378300 Pkl



Firma quien entrega